المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية
والتكوين المهني

الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان

نيـــابة وزان

عدد : 337
الثلاثاء 15 أبريل 2014

فـــــلاشات إخبـــــاريــــــة

نشرة إلكترونية شبه يومية يصدرها مكتب الاتصال بنيابة وزان

جماعات الممارسات المهنية بنيابة وزان تنظم ملتقاها الإقليمي الأول
تحت شعار: "مشروع المؤسسة مدخل أساسي للارتقاء بجودة المدرسة"

في إطار العمل على تعزيز تجربة "**جماعات الممارسات المهنية**"، وإرساء الإستراتيجية الوطنية لمشروع المؤسسة وفق المخطط التنفيذي لمشروع دعم تدبير المؤسسات التعليمية، نظمت نيابة وزارة التربية الوطنية بوزان الملتقى الإقليمي الأول لجماعات الممارسات المهنية ، تحت شعار :

" **مشروع المؤسسة مدخل أساسي للارتقاء بجودة المدرسة** "، وذلك يومي 09 و10 أبريل 2014 بدار الشباب المسيرة بوزان.:

شارك في تأطير هذا الملتقى كل من السيدة عزيزة الحشالفة النائبة الإقليمية لوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني بوزان، والسيد أحمد أيت ابراهيم المنسق الوطني لمشروع المؤسسة والسيدة نهاد عمراني مسؤولة عن الوحدة الجهوية لتدبير النوع الإجتماعي، بمعية بعض أعضاء اللجنة الجهوية لمشروع دعم تدبير المؤسسات التعليمية بالأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان والسيدة فاطمة لمغاري رئيسة الجمعية الوطنية لدعم النساء في قطاع التربية والتكوين.

شارك في هذا الملتقى مديرات ومديري المؤسسات التعليمة للأسلاك التعليمية الثلاث، والأستاذات الراغبات في الترشيح لمنصب مديرة مؤسسة تعليمية، كما شارك في الملتقى بعض الضيوف ومن بينهم عضو اللجنة الجهوية لحقوق الإنسان ومنسقة الوحدة الإقليمية لتدبير النوع الإجتماعي بنيابة شفشاون وبعض وسائل الإعلام المحلية.

بالنسبة للمشاركات والمشاركين في الملتقى فقد تم توزيعهم كالآتي:

اليوم الأول: شارك في الملتقى أعضاء جماعات الممارسات المهنية الثلاث (دار الضمانة، التعاون والوحدة) وإلى جانبهم 25 أستاذة سبق وأن عبرن عن رغبتهن في شغل منصب مديرة مؤسسة تعليمية.

اليوم الثاني: شارك أعضاء الجماعات الممارسات المهنية اللكوس وجبل إسول.

للإشارة فجماعة الممارسات المهنية هي مجموعة من مديري ومديرات المؤسسات التعليمية، الذين يتقاسمون نفس الإشكاليات والذين يختارون بعضهم البعض ويجتمعون ليتعاونوا مهنيا، وتسعى هذه الجماعات لتقاسم الممارسات الجيدة والبحث عن حلول للمشاكل المطروحة وتيسير اندماج الوافدين الجدد، وتنمية الثقة في النفس لدى الأعضاء .

ahmeddarif.com@gmail.com

منصة الملتقى لحظة إلقاء النائبة الإقليمية لكلمة افتتاح الملتقى



برنامج الملتقى جاء كالآتي:

اليوم الأول: 9 أبريل 2014

افتتح الملتقى الإقليمي ابتداء من الساعة العاشرة صباحا بكلمة للسيدة عزيزة الحشالفة النائبة الإقليمية لوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني بوزان رحبت من خلالها بكل المشاركات والمشاركين في الملتقى الاول لجماعات الممارسات المهنية، لتنتقل بعد ذلك للتذكير بالمواضيع التي سيتناولها الملتقى وقد تم تحديدهما في مكونين:

- المكون الأول الخاص بمشروع المؤسسة
- المكون الرابع الخاص بالمساواة بين المرأة والرجل

كما قامت السيدة النائبة بتقديم حصيلة عمل جماعات الممارسات المهنية بنيابة وزان منذ أن تم إرسائها سنة 2012 مذكرة بعدد اللقاءات وعدد ساعات العمل، ومضمون برامج عمل جماعات الممارسات المهنية، وقد ركزت في مداخلتها على مشروع المؤسسة من خلال التذكير بالدورات التكوينية التي استفاد منها كل رؤساء المؤسسات التعليمية ، كما ذكرت بحصيلة عمل الفريق الإقليمي لتدبير النوع الإجتماعي بالنيابة ، مرحبة بالسيدات الأستاذات الراغبات في شغل منصب مديرة مؤسسة تعليمية، وهن بالمناسبة 25 أستاذة تم اختيارهن بنيابة وزان للعمل معهن من أجل تقوية قدراتهن المعرفية والتدبيرية وتشجيعهن للمشاركات في المباريات الخاصة بالإدارة التربوية.

لتنتقل بعد ذلك بالتذكير بأهمية المراحل المقبلة والتي سيعمل خلالها رؤساء المؤسسات التعليمية على تكوين فريق قيادة مشروع المؤسسة، استعدادا لصياغة مشروع مؤسساتهم مدخل الموسم الدراسي المقبل، كما أوصت جميع المشاركات والمشاركين بالعمل خلال هذا الملتقى على إيجاد عناصر الأجوبة لبعض التساؤلات الواردة في ورقة الملتقى متمنية النجاح للملتقى.

مباشرة بعد ذلك، أعطيت الكلمة للسيد أحمد أيت ابراهيم المنسق الوطني لمشروع المؤسسة لتقديم عرض حول دينامية قيادة مشروع المؤسسة وتطوير تجربة جماعات الممارسات المهنية

ويمكن تلخيص ما جاء في عرض السيد أحمد أيت ابراهيم كالآتي:

فيما يخص السياق العام لمشروع المؤسسة فقد ذكر السيد أحمد أيت ابراهيم بمرجعيات البرنامج الحكومي والميثاق الوطني للتربية والتكوين والإستراتيجية الوطنية لمشروع المؤسسة، و المخطط التنفيذي لمشروع دعم تدبير المؤسسات التعليمية .

فيما يخص تطور مشروع المؤسسة ببلادنا ، ذكر المتدخل بكل المجهودات التي بذلت منذ 1994 وبالتجارب التي عرفتها بعض الاكاديميات في إطار التعاون الدولي، كما ذكر بالبرنامج الإستعجالي في شقه المتعلق بمشروع المؤسسة وتحديدا المكون E1P12 الخاص بمشروع المؤسسة، كما استحضر في هذا الإطار المذكرة 125 الخاصة بالإستراتيجية الوطنية لمشروع المؤسسة والتي تم تقويم أجرأتها، حيث قدم المتدخل أهم خلاصات التقرير التشخيصي:

- تراكم كمي ونوعي من المبادرات والتجارب
- تباين تمثل الفاعلين لمشروع المؤسسة
- غياب آليات وأدوات لضبط صيرورات المشروع: الإعداد، المصادقة، التمويل، التعاقد، التتبع والتقويم
- صعوبة نقل مضامين التكوين النظري إلى التطبيق
- غياب برنامج للمواكبة والإرشاد الميداني
- عدم ربط الدعم المالي في إطار جمعية دعم مدرسة النجاح بمشروع المؤسسة
- عدم ربط مشروع المؤسسة بالمسار المهني لمديري ومديرات المؤسسات التعليمية

أحمد أيت ابراهيم المنسق الوطني لمشروع المؤسسة خلال إلقائه للعرض



ahmeddarif.com@gmail.com

اليوم الثاني من الملتقى: السيدة النائبة الإقليمية والسيد أحمد أيت ابراهيم في اليوم الثاني للملتقى الإقليمي



لينتقل بعد ذلك إلى سبل تطوير مشروع المؤسسة ، وذلك بـ:

- ترصيد التجارب الجيدة
- تبسيط منهجية مشروع المؤسسة
- وضع آليات الضبط: الإعداد و المصادقة والتمويل والتتبع والتقوية
- جعل الهدف الأساسي من المشروع هو تحسين التعلمات
- وضع برنامج للمواكبة والقرب
- ربط الدعم المالي بالمشروع
- وضع نظام للتتبع والتقويم
- مأسسة التعاقد بين المؤسسة التعليمية والنيابة

مباشرة قدم بعض الخلاصات التي توصلت إليها وزارة التربية الوطنية في موضوع مشروع المؤسسة ومن بينها:

1. أنّ هناك بعض المؤسسات التعليمية ببلادنا تتوفر على مشاريع مؤسسة؛
2. وأنّ تمثلات السادة رؤساء المؤسسات التعليمية لمشروع المؤسسة غير واضحة وأحيانا مغلوطة وقد قدم بعض الأمثلة ؛ كاهتمام رؤساء المؤسسات التعليمية بأمور بعيدة عن العملية التعليمية/ التعلمية (كاهتمام بالبنية التحتية وفقط أو صياغة مشاريع بموارد مالية لا يمكن التوفر عليها وغيرها من الأمثلة)
3. ضرورة إيجاد آليات لإنتقاء المشروع تساعد كل المتدخلين في عملية الإنتقاء بدءا بالنواب الإقليميين واللجنة المكلفة بعملية الإنتقاء، حتى يتمكن السادة رؤساء المؤسسات من معرفة معايير انتقاء المشروع كي يعملوا على تجويد مشاريعهم وفق المعايير المتفق عليها سلفا.
4. التكوين: بالنسبة للتكوين فجميع الأطر الإدارية تطالب بتكثيف وتبسيط التكوينات الخاصة بمشروع المؤسسة، فالتكوينات التي سبق وأنّ استفاد منها رؤساء المؤسسات في أداة DCA عرفت تعثرا ولم يستطيع رؤساء المؤسسات من التمكن منها(30 % من رؤساء من استطاع استيعاب الأداء والعمل بها داخل المؤسسة)
5. مطالبة رؤساء المؤسسات التعليمية بضرورة مواكبتهم من أجل تجويد وتحيين مشاريع مؤسساتهم
6. الدعم المالي: ضرورة ربط الدعم المالي بمشاريع المؤسسة ؛ عكس ما وقع في تجربة مدرسة النجاح التي عممت خلالها الدعم المالي للجميع.
7. ربط مشروع المؤسسة بالمسار المهني للسادة رؤساء المؤسسات، ضرورة التمييز الإيجابي بين رؤساء المؤسسات الذين يبدلونّ مجهودات من أجل تجويد مشاريع مؤسساتهم ..

ahmeddarif.com@gmail.com

هذه الخلاصات التي توصلت لها الوزارة في إطار مقاربتها التشاركية مع رؤساء الأقسام والمصالح وكل المتدخلين في مشروع المؤسسة خلصت لمجموعة من التوصيات ولعل أبرزها ما يلي:

◊ ضرورة ترصيد التجارب الخاصة بمشروع المؤسسة الجيدة والعمل على نشرها وتعميمها؛

◊ تبسيط منهجية مشروع المؤسسة لضمان انخراط كل رؤساء المؤسسات التعليمية ، ولعل أداء EPAR قد تساعد على انخراط الجميع

- أليات للضبط والإنتقاء:

-المصادقة المبدئية لمجلس تدبير المؤسسة

◊ لجنة الإنتقاء على مستوى النيابة الإقليمية يترأسها النائب(ة) الإقليمي(ة) لإنتقاء المشاريع الجيدة التي تستهدف تحسين التعلمات

◊ ضرورة تحديد معايير التمويل

◊ سيتوفر الساده رؤساء المؤسسات على دليل مساطير التدبير الإداري والمالي لمشروع المؤسسة؛

◊ التعاقد بين المؤسسة والنيابة الإقليمية

◊ العمل على تجويد أو إعادة صياغة المشاريع التي تستفيد من التمويل بدعم ومساعدة المواكبين والمواكبات للجماعات الممارسات المهنية

◊ بالنسبة للتتبع والتقييم: ستشارك الوزارة والأكاديمية والنيابة في التجريب والمصادقة عبر عدة تتبع مشاريع المؤسسات من خلال لوحة إلكترونية، لبيت دمجها لاحقا في عبر برنام مسار .

السيدة نهاد عمراني مسؤولة الوحدة



بالنسبة للعرض الثالث، الذي تقدمت به السيدة نهاد عمراني مسؤولة عن الوحدة الجهوية لتدبير النوع الإجتماعي والخاص بالخطة الجهوية لولوج المرأة لمناصب القرار بالإدارة التربوي 2013/2016

فقد انطلقت في عرضها بالسياق العام للمشروع وحددته كالآتي:

* تنزيل دستور 2011
* تحقيق أهداف الألفية للتنمية
* برنامج الحكومة للفترة 2013-2016
* تجميع مبادرات إدماج حقوق النساء في السياسات العمومية

بالنسبة للخطة الحكومية للمساواة "إكرام" في أفق المناصفة والمكونة من 8 مجالات و150 إجراء و24 هدف فقد ركزت السيدة نهاد على كل ما له ارتباط بمنظومة التربية والتكوين وهي كالآتي:

بالنسبة للمجالات 3 و7:

♦ مأسسة ونشر مبادئ الإنصاف والمساواة والشروع في إرساء قواعد المناصفة: مكافحة كل أشكال التمييز والعنف ضد النساء

♦ تأهيل منظومة التربية والتكوين على أساس الإنصاف والمساواة

♦ تطوير البنيات التحتية الأساسية لتحسين ظروف عيش النساء والفتيات

♦ الولوج المنصف والمتساوي لمناصب اتخاذ القرار الإداري والسياسي والإقتصادي

ahmeddarif.com@gmail.com



السيدة نهاد عمراني مسؤولة الوحدة الجهوية لتدبير النوع الاجتماعي

فيما يخص الأهداف:

بالنسبة للمجال 3 الخاص بتأهيل منظومة التربية والتكوين على أساس الإنصاف والمساواة: فيهدف إلى :

- تعميم ولوج الفتيات إلى جميع مستويات النظام التربوي والتقليص من الهدر المدرسي
- وضع نظام تشجيع الإبتكار لدعم المساواة ومكافحة العنف المبني على الجنس في المدارس والجامعات
- محاربة الأمية لدى النساء والنهوض بالتربية غير النظامية لفائدة الفتيات والفتيان في الوسط القروي والشبه حضري

بالنسبة للمجال السابع والخاص بالولوج المنصف والمتساوي لمناصب اتخاذ القرار الإداري:

- تطوير قدرة مؤسساتية مستدامة لضمان ترسيخ المساواة بين الجنسين في حكامة المنظومة التربوية
- ـ بيئة مدرسية تشجيع على تطوير القدرات القيادية لدى النساء والفتيات ومشاركتهم المتزايدة في هيئات القرار
- مجموعة من الإجراءات المؤسساتية لتشجيع الولوج العادل للوظائف ومناصب القرار لفائدة النساء.

بالنسبة لرؤية قطاع التربية والتكوين في مشروع: تعزيز المساواة بين الجنسين في المنظومة التربوية فيمكن تلخصها في مايلي:

1. **مشروع دعم تدبير المؤسسات التعليمية PAGESM**
2. **مخطط عمل الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين**
3. **مخطط العمل الإستراتيجي المتوسط المدى لمأسسة المساواة بين الجنسين بقطاع التربية والتكوين**

لتعرج بعد ذلك للتعريف بالمكونات الخمس الخاصة بمشروع تدبير المؤسسات التعليمية PAGESM مع التركيز على المكون 400 الخاص بالمساواة بين المرأة والرجل لتشير للنتائج المنتظر وهي كالآتي:

<u>النتيجة 1</u>: تقديم الدعم التقني فيما يتعلق باستحضار الحاجيات والمنافع للبنات والأولاد وللنساء والرجال في بلورة وتمويل وتتبع وتقويم مشروع المؤسسة التعليمية، من خلال التدابير التالية:

ـ تحديد عدد مشاريع المؤسسة المبلورة حسب مقاربة النوع، وإعداد آليات وبرامج مواكبة الشبكات المدرسية لإعداد مشاريع المؤسسات المتبقية؛

ـ التكوين الأساسي والمستمر للمديرات والمديرين في إدماج البعد النوعي في مشاريع المؤسسة و الميزنة حسب الجنس.

<u>النتيجة 2</u>: توطين تدابير استراتيجية على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين والنيابات الإقليمية لتعزيز المساواة في العمل وتسريع ولوج النساء إلى مناصب صنع القرار بإدارة المؤسسات التعليمية؛ من خلال التدابير:

- تقديم اقتراحـات إجرائية في وضع أسـاسيات البرامـج، السياسـات و الممارسات العادلة الخاصة بالتسيير التربوي لضمان الولوج العادل للوظائف ومناصب القرار لفائدة النساء
- تحليل نظام العمل ووظائف تدبير الموارد البشرية ودراسة دور السياسات المتبعة في مجال تدبير الموارد البشرية في إقصاء فئة معينة من تولي بعض مناصب المسؤولية.
- معاينة ضعف تمثيلية النساء في مناصب المسؤولية بوزارة التربية الوطنية و التكوين المهني وتحديد أسبابها في أفق معالجتها.
- تستهدف النساء علاقة بمناصب القرار، مثل مديرات المؤسسات التعليمية.

بعد ذلك قدمت معطيات عبارة عن جداول ورسومات توضح وضعية النساء في مراكز القرار وفي بعض المناصب العليا بقطاع التربية والتكوين كما قدمت جدول الإجراءات التصحيحية المؤقتة لتسريع ولوج النساء إلى الإدارة التربوية.. متضمن لكل الأهداف والنتائج المنتظرة ومؤشرات التتبع والأطراف الفاعلة في المشروع والفترة الزمنية للمشروع والممتدة من 2014 إلى 2016.

ahmeddarif.com@gmail.com

بعد ذلك أتيحت الفرصة للسيدة فاطمة لمغاري رئيسة الجمعية الوطنية لدعم نساء قطاع التربية والتكوين، وأستاذة بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين بمداخلة في موضوع ولوج النساء قطاع التربية والتكوين لمراكز القرار. فقد افتتحت كلمتها بكلمة في حق المنظمون والمشاركون في هذا الملتقى مركزة على ما تقوم به السيدة عزيزة الحشالفة النائبة الإقليمية لوزارة التربية الوطنية بوزان معتمدة على هذه التجربة (أي تجربة السيدة عزيزة الحشالفة) التي حاولت من خلالها تشجيع النساء الراغبات في شغل منصب مديرة مؤسسة تعليمية أو ناظرة أو حارسة عامة أو رئيسة مصلحة أو قسم أو غيرها على أخذ المبادرة والعمل على تكوين أنفسهن من أجل خوض غمار تجربة المسؤولية ولعل تدبير سيدة لنيابة وزان لدليل على أنّ للنساء قدرة مثلها مثل أخوها الرجل على رفع كل التحديات والصعوبات التي تعترض كل المدبرات والمدبرون للشأن العام. ومن موقعها كرئيسة الجمعية الوطنية لدعم نساء قطاع التربية والتكوين وبتنسيق مع المسؤولة عن والوحدة الجهوية لتدبير النوع الإجتماعي قدمت كلمة بالمناسبة في حق السيدة عزيزة الحشالفة مع باقة ورد عربونا لها على ما قدمته للنساء من خلال تحملها لمسؤولية تدبير الشأن التربوي بنيابة وزان وعلى النتائج التي حققتها بمعية فريقها خلال الفترة التي تولت مسؤولية تدبيرها للشأن التربوي بالإقليمي، كما التقطت صور جماعية تذكارية للأول ملتقى إقليمي لجماعات الممارسات المهنية.

أقوى لحظات الملتقى ، كل المشاركات والمشاركين أشادوا بما تقوم النائبة الاقليمية لمصلحة التلميذ بإقليم وزان





السيدة فاطمة لمغاري على يسار السيدة نهاد خلال كلمتها في حق نساء قطاع التربية والتكوين ببلادنا





ahmeddarif.com@gmail.com

صورة جماعية تذكارية للمشاركات والمشاركين في اليوم الأول للملتقى الإقليمي الأول لجماعات الممارسات المهنية بنيابة وزان بتاريخ 09 أبريل 2014



ahmeddarif.com@gmail.com

صورة جماعية تذكارية للمشاركات والمشاركين في اليوم الثاني للملتقى الإقليمي الأول لجماعات الممارسات المهنية بنيابة وزان

بتاريخ □□ أبريل □□□□



ahmeddarif.com@gmail.com

مساء اليوم الأول للملتقى عرف تنظيم أربعة ورشات موضوعاتية وهي كالآتي:

- الورشة الأولى: معايير انتقاء مشروع المؤسسة
- الورشة الثانية: تطوير تجربة جماعات الممارسات المهنية
- الورشة الثالثة: التعاقد بين المؤسسة التعليمية والسلطة التربوية
- الورشة الرابعة: تسريع ولولوج النساء إلى الإدارة التربوية

كما سبق ذكره فبالنسبة لليوم الأول للملتقى فقد تم تنظيم الورشات الأربع وفي اليوم الثاني تم تنظيم نفس الورشات الثلاث الأولى مع رؤساء المؤسسات الذين لم يشاركوا في اليوم الأول.

بالنسبة لخلاصات الورشات يمكن تلخيصها كالآتي:

الورشة الأولى: الخاصة بمعايير انتقاء مشروع المؤسسة:

- بالنسبة لجانب التوجهات العامة، أكد المشاركات والمشاركون في الورشة على ضرورة انسجام مشروع المؤسسة مع التوجهات والأهداف الإستراتيجية المعتمدة من لدن وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني.
- الجانب الخاص بالتشخيص، فقد أجمع المشاركين في الورشة على :
  1. تحليل البيئة الداخلية (النتائج الدراسية ...) مع استثمار نتائج منظومة مسار وتقارير مجالس الأقسام
  2. تحليل البيئة الخارجية (المحيط الإجتماعي والإقتصادي والبيئي ...) مع تحديد نقط القوة ونقط الضعف ومراعاة خصوصية المنطقة
  3. تصنيف المشاكل وعلاقتها بالعملية التعليمية/التعلمية: أجمع المشاركات والمشاركون على ضرورة استحضار وتصنيف جميع المشاكل في ارتباطها نع العملية التعليمية / التعلمية
  4. تحديد الأطراف المعنية بمشروع المؤسسة: ضرورة تحديد وتصنيف الأطراف المعنية بالشراكة مع المؤسسة بحب أهميتها مع حثهم على تحمل المسؤولية
  5. تحديد مؤهلات الشركاء: أكد المشاركون على ضرورة معرفة نقط القوة والضعف لدى الشركاء وتحديد مؤهلاتهم

- أهداف وأولويات المشروع:

  أكد المشاركون في الورشة على ضرورة التركيز على الأهداف الإجرائية الخاصة بتحسين جودة التعلمات وتنشيط الحياة المدرسة

  ربط الأولويات بالتعلمات وعدم تجاوز ثلاث أولويات

  الجدوى التقنية والبيداغوجية للأولويات: أكد المشاركون على ضرورة استشارة هيأة التأطير والمراقبة وكل الخبراء في المجال.

- البناء المنهجي للمشروع:

التأكيد على ضرورة العمل بمنهجية واضحة وموحدة بين جميع المؤسسات وعلى ضرورة تسلسل مراحل المشروع والصياغة الإجرائية للنتائج والأنشطة، والتأكيد على منطق الإنسجام بين الأنشطة والموارد.

- التتبع والضبط: العمل بطرق ووسائل علمية تعتمد مؤشرات كمية ونوعية لتتبع سير المشروع على أن تكون موحدة بالنسبة لكل المؤسسات وقابلة للقياس
- تحديد المخاطر: بالنسبة للمخاطر والتعثرات المحتملة والتدابير الإجرائية المفروض اتخاذها أو التقليل من وقعها فقد أجمع المشاركون على ضرورة تحديد وتصنيف المعيقات والتعثرات المحتملة مع اتخاذ كل التدابير الإجرائية لتجاوزها أو على الأقل التقليل من وقعها مع إشعار كل الشركاء بها.

مقررة ورشة معايير انتقاء مشروع المؤسسة خلال



ورشة معايير انتقاء مشروع المؤسسة في اليوم الأول



مقرر الورشة 3 لليوم الثاني





المشاركون في الورشة 1 في اليوم الثاني

ahmeddarif.com@gmail.com

- برمجة العمليات والموارد:

1. برنامج العمل السنوي: أجمع المشاركون على ضرورة تسطير برنامج سنوي بتواريخ وأنشطة مضبوطة مع تحديد مسؤوليات كل الفاعلين والمتدخلين في المشروع.
2. تحديد الموارد البشرية والمالية: كل الأنشطة المبرمجة يلزمها موارد بشرية ومالية ومن الضروري تحديدها بتدقيق وعناية.
3. تبويب الميزانية: من أجل ضمان نجاح المشروع ضرورة العمل بطرق علمية في تدبيرنا لمالية المشروع من خلال تبويبها.

- تعبئة الشركاء:

تحديد الشركاء المحتملين ومدى مساهمتهم (جمعية الآباء .....) مع تنظيم لقاءات تواصلية معهم من أجل ضمان انخراطهم في المشروع، ومن أجل ذلك ضرورة اطلاعهم بمشروع تدبير المؤسسات التعليمية PAGESM وتعريفهم بأداة EPARE لضمان انخراطهم منذ انطلاق اللبنات الأولى للمشروع

كما تم إضافة معايير أخرى:

◊ إشراك المتعلمات في البرمجة وتحديد الحاجيات

◊ ضرورة توفر المؤسسة على أندية مفعلة

◊ الأخذ بعين الاعتبار التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة

مقرر ورشة تطوير تجربة جماعات الممارسات المهنية



الورشة الثانية: تطوير تجربة جماعات الممارسات المهنية

بالنسبة للورشة الثانية فقد تطرق المشاركون والمشاركات إلى عناصر التطوير التالية:

1. حاجيات و أهداف جماعات الممارسات المهنية:

◊ تقوية قدرات المنخرطات والمنخرطين من خلال تكثيف لقاءات تواصلية وتكوينية مع استدعاء خبراء في مجال التربية والتكوين لتطوير قدرات رؤساء ورئيسات المؤسسات التعليمية.

جانب من ورشة تطوير تجربة جماعات الممارسات المهنية في اليوم الأول



◊ إحداث بوابة خاصة بجماعات الممارسات المهنية للتواصل وتعميم التجارب الناجحة فيما بين جماعات الممارسات المهنية بالبلاد

◊ توحيد خطط عمل بالمؤسسات التعليمية وبكل جماعات الممارسات المهنية مع أخذ بعين الاعتبار خصوصية كل مؤسسة وكل جماعة ممارسة مهنية.

◊ البحث عن آليات التطوير: توحيد الروائز- تقييم التعلمات

◊ توفير العتاد اللازم لعمل جماعات الممارسات المهنية

◊ توفير ميزانية خاصة بتدبير جماعات الممارسات المهنية

◊ تفعيل وتوحيد عمل الأندية التربوية ومشروع المؤسسة

◊ إصدار مذكرة أو مراسلة أو مسطرة قانونية تسمح بتقاسم العتاد والتجهيزات بين المؤسسات التعليمية.

ahmeddarif.com@gmail.com

2. مجالات عمل الجماعات:

- ◊ التركيز على الجانب المادي والمالي
- ◊ الجانب التربوي
- ◊ الجانب الإداري
- ◊ مراعاة خصوصيات كل جماعة ممارسات المهنية
- ◊ إيفاد ذوي الخبرة في مجال برنامج العمل السنوي

3. التنظيم والعلاقة مع النيابة الإقليمية:

- ◊ هيكلة عمل جماعات الممارسات المهنية من خلال مكتب خاص بتتبع عمل جماعات الممارسات المهنية
- ◊ التزام أعضاء جماعات الممارسات المهنية بالقانون الداخلي الذي سطره من طرفهم
- ◊ إحداث مقر خاص بالجماعات الممارسات المهنية داخل النيابة
- ◊ تحديد المصلحة النيابية التي يجب التعامل معها
- ◊ رسائل التكليف خاصة بالمنسقين للجماعات الممارسات المهنية
- ◊ تكوين لجنة استشارية مكونة من المنسقين
- ◊ عقد اجتماعات دورية مع المسؤولين بالنيابة.

4. ترصيد التجارب

تثمين التجارب السابقة

عقد اجتماعات دورية

نشر تجارب جماعات الممارسات المهنية قصد تعميمها على باقي جماعات الممارسات المهنية

إحداث بنك للتجارب على مستوى جماعة الممارسة المهنية.

مقرر الورشة 2 في اليوم الثاني





المشاركون في الورشة 2 في اليوم الثاني للملتقى

ahmeddarif.com@gmail.com

الورشة الموضوعاتية 3: التعاقد بين المؤسسة التعليمية والسلطة التربوية

1. تحديد مفهوم التعاقد في منظومة التربية والتكوين:

-التعاقد عقد تفاوضي مكتوب بين المؤسسة التعليمية والسلطة التربوية، وقابل للأجرة وبعيد عن التأويل وملزم للطرفين، يحدد الأولويات المحلية التي تستهدف المتعلم في انسجام تام مع التوجهات الوطنية والجهوية.

2. الجهات المعنية بالتعاقد:

◊ الإدارة التربوية
◊ النيابة الإقليمية
◊ الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين
◊ وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني

3. مجالات العاقد:

◊ محاربة الهدر المدرسي
◊ الرفع من نسبة النجاح
◊ الرفع من معدلات النجاح
◊ تجويد الحياة المدرسية
◊ الإهتمام بالتعليم الأولي
◊ الدعم الإجتماعي
◊ تأهيل فضاءات المؤسسة
◊ تأهيل الموارد البشرية
◊ الدعم التربوي والإجتماعي (تخصيص حصص إضافية) لدعم وتقوية المتعثرين دراسيا، دعم التلاميذ ذوي الإحتياجات الخاصة.

مقرر الورشة3 في اليوم الأول



المشاركين في ورشة التعاقد بين المؤسسات التعليمية والسلطة التربوية خلال اليوم الأول للملتقى



مقرر الورشة الأولى في اليوم الثاني



المشاركون في ورشة التعاقد في اليوم الثاني للملتقى



النائبة الإقليمية عند تقديم نتائج الورشات في اليوم الأخير للملتقى



ahmeddarif.com@gmail.com

الورشة الرابعة: ورشة المساواة بين الرجل والمرأة

1. التدابير الممكن اتخاذها من أجل تشجيع النساء على المشاركة في مسارات تقليد المسؤولية:

- ◊ تدابير تشريعية: اعتماد التمييز الإيجابي من خلال اعادة النظر في الشروط النظامية لولوج الإدارة التربوية
- ◊ تدابير مهنية بيداغوجية: تعزيز التكوين المستمر الخاص بالنساء العاملات في حقل التربية والتكوين.
- ◊ تدابير عامة: تغيير تمثلات أفراد المجتمع اتجاه المرأة والمساواة بين الجنسين من خلال ادماج النوع في السياسات العمومية

2. مجالات التكوين

- ◊ الإعلاميات؛
- ◊ التدبير الإداري والتربوي لمؤسسات التعليم العمومي؛
- ◊ التدبير المادي والمالي لمؤسسات التعليم العمومي؛
- ◊ علاقة المؤسسة التعليمية بالمحيط التربوي والاقتصادي والاجتماعي؛
- ◊ القيادة النسائية

3. دور النيابة وجماعات الممارسات المهنية ورؤساء المؤسسات والفريق الإقليمي والجهوي لتدبير النوع الاجتماعي في موضوع تشجيع النساء على المشاركة في ولوج الإدارة التربوية

- ◊ تأطير اللقاءات والدورات والندوات التكوينية لفائدة النساء الراغبات في ولوج مناصب الإدارة التربوية؛
- ◊ المصاحبة الميدانية لكل مشاريع المؤسسات ذات الصلة بمحور النوع الاجتماعي؛
- ◊ صياغة ميثاق الشرف الخاص بالنساء الراغبات في ولوج مناصب الإدارة التربوية؛
- ◊ التفكير الجماعي في إحداث خلية للإنصات لفائدة النساء العاملات بالمنظومة على الصعيد الإقليمي؛

4. دور المجتمع المدني

- ◊ البحث عن شراكات مع فعاليات المجتمع المدني تخدم قضايا المرأة؛
- ◊ تنظيم أيام تواصلية وثقافية إشعاعية لفائدة النساء.

مقرر ورشة المساواة بين الرجل والمرأة



ورشة المساواة بين المرأة والرجل



أنتهى التقرير

أحمد ضريف

المنسق الإقليمي لمشروع دعم تدبير المؤسسات التعليمية بنيابة وزان

ملحوظة: لمتابعة الملتقى على شريط فيديو بالإمكان استعمال الرابط التالي: http://www.youtube.com/watch?v=Md__A0fUhew